

Trakassering

Riksteatret har nulltoleranse for trakassering, uansett form. Riksteatret ønsker at alle ansatte som er utsatt for trakassering eller som observerer dette på eller i forbindelse med arbeid på teatret, melder fra om det iht varslingsrutinene nedenfor.

Lov om likestilling definerer trakassering slik:

- Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.
- Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Rådgivningstelefonen

Riksteatret er medlem i foreningen Balansekunst, som jobber for økt likestilling og mangfold innen kulturlivet. Ett av deres verktøy som er tilgjengelig for ansatte ved Riksteatret er en rådgivningstelefon. Rådgivningstelefon er et gratis lavterskeltilbud til deg som har vært utsatt for eller vært vitne til seksuell trakassering i kulturlivet. Er du usikker på hva du har opplevd, eller lurer du på hvordan du kan gå videre med saken? Da kan du få veiledning på telefon: 940 87 929.

Telefonen besvares av erfarne advokater med taushetsplikt, som vil kunne hjelpe deg med veiledning i saken og hvordan den kan håndteres videre. Alle henvendelser behandles fortrolig, og det er mulig å være anonym. Telefonen har åpent tirsdager og torsdager fra kl. 12.00 til 15.00.

Varslingsrutiner

Varslingsrutiner i Riksteatret. Sist endret i AMU i mars 2019.

Riksteatret oppfordrer den enkelte ansatte, som blir kjent med kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, om å varsle fra om disse. Varsling gjør det mulig å rette opp i kritikkverdige forhold og dermed bidra til å utvikle Riksteatret positivt.

Å varsle er å si ifra om et kritikkverdig forhold til noen som kan gjøre noe med det. Retten til å varsle er regulert gjennom arbeidsmiljøloven § 2 A 1-4: (slå den opp på Lovdata.no)

Loven stiller krav til at varslingen skal skje på en forsvarlig måte. Hensikten er at både varsler, den/de det varsles om og leder skal få sin rettssikkerhet ivarettatt, og at det gjennomføres en grundig saksbehandling.

Kritikkverdige forhold kan være:

- Brudd på kravene til et fullt forsvarlig fysisk arbeidsmiljø
- Trakassering, diskriminering, mobbing, eller maktmisbruk
- Brudd på Riksteatrets regler og etiske retningslinjer, eller allmenne etiske normer
- Straffbare forhold

Påstander om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den det varsles om, for kolleger og for miljøet på arbeidsplassen. Den som varsler skal ikke bli møtt med noen form for negative reaksjoner eller konsekvenser. For virksomheten vil ubegrunnede varslinger kunne føre til

stor og kanskje uopprettelig skade. For å unngå at arbeidsgiver og virksomheten skades unødig, skal arbeidstaker derfor velge en forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen.

Fremgangsmåte for varsling:

Varsleren bør spørre seg selv:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si ifra til?

Kritikkverdige forhold skal alltid søkes løst på lavest mulig nivå, dvs med den det gjelder, eller den som er ansvarlig for det kritikkverdige forholdet.

Hvem det kan varsles til:

Nærmeste leder, avdelingsleder, personalsjef, direktør, tillitsvalgt eller verneombud.

Varsling kan gjøres muntlig eller skriftlig. Ved muntlig varsling kan arbeidstakeren ha med seg tillitsvalgt.

Varsling kan også gjøres anonymt, men normalt vil det sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte dersom varsleren er kjent for den det blir varslet om.

Riksteatrets ansatte er pålagt taushetsplikt om andres personlige forhold. Denne taushets- og lojalitetsplikt er likevel ikke til hinder for at det blir varslet om kritikkverdige forhold.

Fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varselet:

Den som mottar varselet, må først avklare om det dreier seg om et varsel. Uansett skal henvendelsen behandles grundig etter framgangsmåten som her beskrives.

Mottaker må vurdere egen habilitet og ta stilling til hvem som skal foreta videre undersøkelser i saken.

Dersom det er tale om en mulig straffbar handling, skal den meldes til politi eller tilsynsmyndighet.

Mottaker skal bekrefte overfor varslers at varselet er mottatt. Den som varsler skal motta kortfattet orientering om videre saksbehandling.

Varselet behandles med stor varsomhet, inntil en har fått bekreftet eller avkreftet substansen i varselet. Det gjelder overfor både varslers og den det varsles om og virksomheten. For å forhindre unødig belastning for varslers og den/de det varsles om, skal færrest mulig ha kjennskap til innholdet i varselet. Saksbehandlingen skal være saklig og effektiv. Den det varsles om skal få gi sin versjon av saken (kontradiksjon). Den som undersøker, skal opptre nøytralt i forholdet mellom varslers og den det varsles om.

Varslers identitet behandles som en fortrolig opplysning. Det kan likevel være nødvendig å gjøre varslers identitet kjent for de personer som vil ta del i den nærmere undersøkelse av saken. Saken må behandles så raskt det lar seg gjennomføre av hensyn til de involverte. Alle berørte i saken skal

behandles med verdighet og følges opp på en god måte. Personvernet skal ivaretas for alle involverte.

Når saken er avsluttet skal det gis en orientering med bl.a. følgende innhold:

- Involverte får vite om utfallet av saken. Dette gjelder også dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold.
- Om varslet gir grunnlag for oppfølging i form av endrede regler eller rutiner.
- Om de forhold varslet gjelder anses ivaretatt gjennom igangsatte tiltak.